

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya merupakan salah satu sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan aktivitas, kegiatan dan Tindakan. Sumber daya yaitu terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya yang ada, yang paling terpenting untuk perusahaan adalah Sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mengsinkronisasikan sumber daya lainnya untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Indonesia saat ini mempunyai perusahaan PT PLN (persero) yang merupakan perusahaan penyedia tenaga listrik, PT PLN mempunyai anak perusahaan yang Bernama PT Indonesia Power yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PLN Pembangkitan jawa bali 1 (PT PJB I). Pada tanggal 8 Oktober 2000, PT PJB I berubah nama menjadi Indonesia Power sebagai penegasan atas tujuan Perusahaan untuk menjadi Perusahaan pembangkit tenaga listrik Independen yang berorientasi bisnis murni.

Dalam Undang-Undang 30 tahun 2009 Bab VII Tentang Usaha Ketenagalistrikan pasal 11 ayat 1, 2, 3, dan 4 yang isinya akan diuraikan pada halaman berikutnya:

Pasal 11:

- (1) Usaha penyedia tenaga listrik untuk kepentingan umum sebagaimana yang dimaksud dan diatur dalam pasal 10 ayat (1) dilaksanakan oleh badan usaha milik negara (BUMN), badan usaha milik daerah (BUMD), badan usaha swasta, koperasi, dan swadaya masyarakat yang berusaha di bidang penyediaan tenaga listrik.
- (2) Badan usaha milik negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberi prioritas pertama melakukan usaha penyedia tenaga listrik untuk kepentingan umum
- (3) Untuk wilayah yang belum mendapatkan pelayanan tenaga listrik, pemerintah atau pemerintah daerah sesuai kewenangan memberi kesempatan kepada badan usaha milik daerah (BUMD), badan usaha milik swasta atau koperasi sebagai penyelenggara usaha penyedia tenaga listrik terintegrasi.
- (4) Dalam hal tidak ada badan usaha milik daerah (BUMD), badan usaha swasta, atau koperasi yang dapat menyediakan tenaga listrik di wilayah tersebut, pemerintah wajib menugasi badan usaha milik negara untuk menyediakan tenaga listrik.

Berdasarkan UU No. 30 Tahun 2009 pasal 11 ayat (1), (2), (3), (4) bahwa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi prioritas utama dalam melakukan usaha penyedia tenaga listrik untuk kepentingan umum serta memberikan kesempatan bagi Badan usaha milik daerah (BUMD), badan usaha milik swasta dan koperasi sebagai penyelenggara usaha penyedia tenaga listrik terintegrasi bagi wilayah yang belum mendapatkan pelayanan tenaga listrik jika tidak ada badan usaha milik daerah (BUMD) atau swasta yang dapat menyediakan tenaga listrik

didaerah tersebut maka pemerintah wajib menugaskan badan usaha milik negara (BUMN) untuk menyediakan tenaga listrik di daerah tersebut.

Sudah banyak pembangkit listrik tenaga UAP yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia yang memiliki kapasitas dan Unit yang dimiliki setiap perusahaan penyelenggara tenaga listrik. Hal itu dapat dibuktikan pada data dibawah ini beberapa PLTU–PLTU yang ada di Indonesia yang memiliki jumlah kapasitas dan unit terbesar yang tersebar diseluruh Indonesia. Berikut adalah 28 PLTU yang memiliki kapasitas dan unit terbesar di Indonesia. Sumber ini diambil dari *website* resmi dan disajikan dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Daftar Jumlah PLTU di Indonesia

No	Nama	Lokasi	Unit	Kapasitas MEGAWATT
1.	Pltu Suralaya	Banten, Kota Cilegon, Pulo Merak	7 Unit	3400 MW
2.	PLTU Tanjung Jati B	Jawa Tengah, Jepara, Tubanan	4 Unit	2.644 MW
3.	Unit Pembangkit Muara Karang	DKI Jakarta, Jakarta Utara, Pejaringan, Pluit	3 Unit	1.500 MW
4.	PLTU Semarang	Jawa Tengah, Kota Semarang, Semarang Utara	1 Unit	1.469 MW
5.	PLTU Priok	DKI Jakarta, Jakarta Utara	4 Unit	1.384 MW
6.	PLTU Paiton Swasta II	Jawa Timur, Probolinggo, Paiton	4 Unit	1.300 MW
7.	PLTU Paiton Swasta I	Jawa Timur, Probolinggo, Paiton	4 Unit	1230 MW
8.	PLTU II Jawa Barat	Jawa Barat, Sukabumi, Pelabuhan Ratu	3 Unit	1.050 MW
9.	PLTU I Jawa Barat	Jawa Barat, Indramayu	3 Unit	990 MW
10.	PLTU 3 Banten	Banten, Lontar	3 Unit	945 MW
11.	PLTU I Jawa Timur	Jawa Timur, Pacitan	2 Unit	945 MW
12.	Unit Pembangkitan Paiton	Jawa Timur, Probolinggo, Paiton	4 Unit	800 MW
13.	PLTU Cilacap	Jawa Tengah, Cilacap	1 Unit	700 MW

No	Nama	Lokasi	Unit	Kapasitas MEGAWATT
14.	PLTU III Jawa Timur	Jawa Timur, Tuban	2 Unit	700 MW
15.	PLTU II Jawa Timur	Jawa Timur, Probolinggo	1 Unit	660 MW
16.	PLTU I Jawa Tengah	Jawa Tengah, Rembang	2 Unit	630 MW
17.	PLTU I Banten	Suralaya, Banten	1 Unit	625 MW
18.	PLTU II Jawa Tengah	Jawa Tengah, Cilacap	1 Unit	600 MW
19.	PLTU Krakatau Daya Listrik	Banten, Cilegon	5 Unit	400 MW
20.	PLTU Asam-Asam	Kalimantan Selatan, Kab. Tanah Laut, Kec. Jorong	4 Unit	260 MW
21.	PLTU Jeneponto Bosowa Energi	Sulawesi Selatan, Jeneponto, Bangkala, Desa Punagaya	4 Unit	250 MW
22.	PLTU Lampung	Lampung, Tarahan Baru	2 Unit	200 MW
23.	PLTU NAD	Aceh, Meulaboh	2 Unit	200 MW
24.	PLTU Punggur	Kepulauan Riau, Batam	2 Unit	110 MW
25.	PLTU I Kalimantan Barat	Kalimantan Barat	2 Unit	100 MW
26.	PLTU Molotabu	Gorontalo, Bone Bolango, Desa Molotabu	2 Unit	50 MW
27.	PLTU I NTB	Nusa Tenggara Barat, Bima	2 Unit	30 MW
28.	PLTU Papua I	Papua, Jayapura, Desa Holtekamp Distrik Muara Tami	2 Unit	15 MW
	Jumlah		77 Unit	23.187 MW

Sumber: https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Daftar_pembangkit_listrik_di_Indonesia

Berdasarkan data dari *website* resmi, jumlah MegaWatt (MW) dan Jumlah Unit pada pembang listrik tenaga UAP yang tersebar di seluruh Indonesia pada tahun 2022 sebesar 23.187 MegaWatt (MW) dan 77 Unit, berdasarkan data ini pun ada 1 PLTU yang memiliki 5 unit, ada 7 PLTU yang memiliki 4 Unit, 4 PLTU yang memiliki 3 Unit, 10 PLTU yang memiliki 2 Unit, 5 PLTU yang memiliki 1 Unit dan 1 PLTU yang memiliki 7 unit hingga total keseluruhan unit sebanyak 77 Unit. Hal ini sejalan dengan data yang tertera di table 1.1 yang merinci dengan jumlah yang sama. Dari jumlah unit dan MegaWatt (MW) tersebut dapat dilihat jika PLTU

Suralaya memiliki jumlah unit dan MegaWatt menepati urutan pertama dengan jumlah unit dan MegaWatt terbesar diIndonesia. Setelah itu disusul oleh PLTU Tanjung Jati B dengan jumlah unit 4 dan 2.644 MegaWatt (MW) terbesar kedua setelah PLTU Suralaya.

Pada suatu perusahaan, manajemen SDM merupakan bagian yang saling terkait dengan kelangsungan kinerja, keberagaman SDM pada organisasi akan mengakibatkan kemunculan permasalahan yang beragam, baik antar sesama rekan kerja ataupun antara pimpinan dan karyawan. Pengelolaan yang baik dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan ikut mempengaruhi keharmonisan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Karyawan yang loyal pada perusahaan adalah karyawan yang setia terhadap perusahaan dan melakukan yang terbaik agar kinerja perusahaan meningkat. Loyalitas karyawan lebih ditekankan pada komitmen untuk bertahan di perusahaan dan komitmen untuk ikut mendukung kinerja perusahaan. Hasibuan, (2014) mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Setiap perusahaan perlu memberikan karyawan *job desk* kepada karyawannya guna untuk membantu perusahaan dalam menguraikan jabatan atau pekerjaan tersebut, juga perusahaan harus menepatkan karyawannya sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan menepatkan sesuai dengan divisi perusahaannya. PT. Indonesia Power Suralaya PGU memiliki berbagai divisi guna menjalankan segala bentuk prosedur dan kebijakan yang sudah diatur dan dibuat oleh kantor pusat. Berikutnya akan peneliti paparkan divisi-divisi beserta jumlah karyawan di PT Indonesia Power PGU Suralaya pada periode 2020-2022:

Table 1.2
Divisi dan Karyawan pada PT. Indonesia Power PGU Suralaya

Divisi	Jumlah Karyawan pada tahun		
	2020	2021	2022
Hubungan Masyarakat (HUMAS)	198	200	189
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	165	155	160
Lingkungan Alam	214	200	196
Energy Primer	140	132	117
Jumlah Karyawan	577	555	545

Sumber: Data Diolah Peneliti

Pada tabel 1.2 divisi dan karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU bisa dilihat bahwa pada Divisi Energy Primer terdapat penurunan jumlah karyawan pada setiap periode 2020-2022 sementara pada divisi lain seperti Divisi Hubungan Masyarakat (Humas), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Lingkungan Alam, tidak mengalami penurunan secara signifikan. Penurunan jumlah karyawan ini bisa saja dipicu oleh gaya kepemimpinan dan stress kerja yang dialami karyawan sehingga dapat mempengaruhi loyalitas.

Sikap disiplin dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan itu mendandakan bahwa loyalitas kerja karyawan tinggi pada perusahaan dan bisa dinilai dari tingkat absensi yang rendah, jika tingkat absensi rendah maka loyalitas kerja karyawan tinggi, tetapi sebaliknya jika tingkat absensi tinggi maka rasa loyalitas kerja karyawan rendah seperti yang dikatakan Nitisemito (2010:163) mengatakan bahwa indikator menurunnya loyalitas karyawan salah satunya yaitu tingkat absensi yang naik, dengan tingkat absensi yang naik menandakan bahwa loyalitas karyawan kepada perusahaan mulai menurun. Berikutnya adalah data mengenai tingkat absensi setiap divisi manajemen pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU Kota Cilegon periode tahun 2022:

Tabel 1.3
Tingkat Absensi PT. Indonesia Power Suralaya PGU Kota Cilegon

No	Divisi	Tingkat Absensi (%)
1	Hubungan Masyarakat (Humas)	1.7
2	Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	1.2
3	Lingkungan Alam	1.4
4	Energy Primer	0.58

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan pada Tabel 1.3 Bisa disimpulkan bahwa pada divisi Energy Primer adalah divisi dengan tingkat absensi paling rendah dari divisi yang lain, divisi Energy Primer mendapatkan skor 0.58 atau lebih rendah 1% dan yang paling rendah dari divisi lain, bisa disimpulkan bahwa karyawan pada divisi Energy Primer PT. Indonesia Power Suralaya PGU loyalitas kerjanya menurun.

Loyalitas karyawan ditandai dengan adanya rasa disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan, Nitisemito (2010:163) mengatakan bahwa indikator menurunnya loyalitas karyawan salah satunya yaitu tingkat absensi yang naik,

dengan tingkat absensi yang naik menandakan bahwa loyalitas karyawan kepada perusahaan mulai menurun. Berikut adalah tabel 1.4 mengenai tingkat absensi karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU Divisi Energy Primer Kota Cilegon periode Januari-November tahun 2022.

Table 1.4
Tingkat Absensi Karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU Divisi
Energy Primer Kota Cilegon

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	117	21	5	0.02
2	Februari	117	21	9	0.03
3	Maret	117	22	11	0.04
4	April	117	20	14	0.59
5	mei	117	18	16	0.75
6	Juni	117	21	18	0.73
7	Juli	117	21	20	0.81
8	Agustus	117	22	15	0.58
9	September	117	22	25	0.97
10	Oktober	117	21	45	1.80
11	November	117	22	17	0.06
	Jumlah				6.48
	Rata-rata				0.58

Sumber: PT. Indonesia Power PGU Suralaya

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2022 yaitu 1.8% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Januari yaitu 0.02%, sedangkan rata-rata tingkat absensi pada bulan Januari-November 2022 yaitu 0.58% atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan loyalitas karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU Divisi Energy Primer masih terbilang kurang.

Perusahaan konsultan dibidang tenaga kerja ini merilis survei terbarunya mengenai *Global Workforce Study* (2012) yang mengikutkan 29 negara termasuk

Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Khusus untuk Indonesia, hasilnya ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tidak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan menyatakan bahwa karyawan meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan (Gunawan, 2012). Hasil penelitian Huda & Fahmi (2018) menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan dalam kategori sangat tinggi sebesar 20% (20 subjek), kategori tinggi 22% (22 subjek), kategori sedang 18% (18 subjek), kategori rendah 20% (20 subjek), dan kategori sangat rendah 20% (20 subjek). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan loyalitas kerja yang dialami oleh karyawan khususnya di Indonesia.

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, baik itu finansial maupun non-finansial. Data yang dipublikasikan dalam Thomas dalam Yuniasih (2022), bahwa tahun 2019 jumlah karyawan yang di PHK lebih kecil dari jumlah karyawan yang mengundurkan diri. Hal ini disebabkan oleh banyak hal seperti kurangnya kompensasi, janji perusahaan yang tidak dipenuhi, sanksi kerja yang memberatkan, dan sebagainya. Terjadinya masalah karyawan yang mengundurkan diri, dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Dengan terjadinya turnover berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan

tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan turnover (Pawesti & Wikansari 2017).

Masalah loyalitas karyawan ini seharusnya menjadi perhatian penting bagi perusahaan apabila ingin mempertahankan dan mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan-kebijakan perusahaan yang memiliki hubungan erat dengan tingkat turnover karyawan seperti kompensasi, sanksi kerja, dan pengembangan karir sangat penting untuk diperhatikan implementasinya. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Delya (2020) pada perusahaan PT. PLN UP2B Jawa Barat, dimana terdapat hasil bahwa tingkat turnover pada tahun 2018 sebesar 4,88% yang meningkat dari tahun 2017 sebesar 2,35%. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja yang diakibatkan oleh beberapa faktor. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2019) yang mewawancarai 12 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh terjadinya turnover ditandai dengan pikiran karyawan untuk berhenti dari pekerjaan, mencari pekerjaan lain dan menerima tawaran pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih menarik.

Faktor pertama yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengkoordinasikan karyawannya dengan tepat, demokratis, berwawasan ke depan, terbuka terhadap pendapat dan saran, serta memberikan perhatian kepada karyawannya. Jika gaya kepemimpinan baik, akan membuat kinerja karyawan meningkat. Pada kenyataannya, permasalahan kepemimpinan masih menjadi hal

yang harus dihadapi oleh beberapa perusahaan. Gaya kepemimpinan yang kurang baik, akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Beberapa pemimpin cenderung hanya berorientasi pada hasil kerja dan kurang memperdulikan keadaan karyawan dalam melakukan kegiatan kerjanya. Komunikasi yang tidak baik dari pimpinan kepada karyawan akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal ini, sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para pegawai dalam segala bentuk serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan loyalitas kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu peranan, pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin pun sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan loyalitas karyawan itu. Maka, sehubungan dengan hal tersebut dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mobilisasi, menyalurkan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain. Kepemimpinan merupakan sifat seorang pemimpin dalam hal mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuknya. Pada praktiknya, seorang pemimpin akan menganut suatu teori tertentu dalam menjalankan tugasnya, salah satunya adalah teori kepemimpinan transformasional.

Teori Transformasional (*Transformational Theory*) dalam kepemimpinan secara konsep dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang tidak lepas dari keterlibatan karyawan, selalu memberi masukan atau menjadi contoh bagi para

karyawannya, memiliki komitmen untuk merealisasikan tujuan bersama dan target organisasi, mengajak seluruh bawahan atau karyawan untuk bersama mencari solusi suatu masalah dengan penuh inovatif, dan mengasah kemampuan serta pengetahuan melalui pendampingan dan pelatihan dengan berbagai tantangan. Teori transformasional tentunya sangat membutuhkan peranan karyawan dalam pengaplikasiannya.

Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya, kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan karyawannya tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para bawahan yaitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yaitu, timbulnya sebuah loyalitas pada diri karyawan.

Selain gaya kepemimpinan untuk mendorong loyalitas kerja, stress kerja juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, Steers & Porter (2019) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi loyalitas diantaranya yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain, dan Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, dengan kondisi ini maka dapat menyebabkan perusahaan perlu memperhatikan bagaimana penilaian loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara untuk dapat melakukan pengkajian ulang atas aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai

Salah satu faktor menurunnya jumlah karyawan yang terjadi pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU kota cilegon khususnya pada divisi Energy Primer yaitu meningkatnya stress kerja karyawan selain iklim organisasi yang dirasa buruk,

diduga para karyawan mengalami tingkat stress kerja yang tinggi diakibatkan permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan. Awal mula dari terindikasi stress kerja yang tinggi dialami oleh karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU divisi Energy Primer kota cilegon berdasarkan data pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti.

Selain observasi yang telah dilakukan, untuk memperkuat data penelitian maka peneliti melakukan sebar kuesioner pra-survei untuk mengetahui variable-variable yang mempunyai tingkat pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Dapat dikatakan bagus tidaknya suatu produktivitas perusahaan dapat dilihat dari loyalitas karyawannya. Adapun hasil kuesioner tersebut dapat dilihat melalui Tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Indonesia Power Suralaya PGU pada
Divisi Energy Primer 2023

No.	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Taat pada peraturan perusahaan	2	7	4	10	5	91	3,0
2	Tanggung jawab pada perusahaan	4	7	5	10	4	87	2,9
3	Kemauan untuk bekerja sama	8	3	4	12	3	91	3,0
4.	Rasa memiliki	9	4	5	10	2	91	3,0
5.	Hubungan antar pribadi	8	4	1	15	2	91	3,0
6.	Kesukaan terhadap pekerjaan yang diberikan	3	4	13	9	2	90	3,0
Total nilai rata – rata keseluruhan								2,9

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.5 secara rata-rata loyalitas kerja karyawan di PT. Indonesia Power Suralaya PGU memperoleh nilai rata rata 2,9. Kemudian dapat dilihat bahwa loyalitas karyawan PT. Indoensia Power Suralaya PGU dapat dikatakan kurang baik, terlihat dari dimensi tanggung jawab pada perusahaan yang mendapatkan perolehan skor rata-rata sebesar 2,9 yang mana jika dibandingkan dengan dimensi lain menjadi dimensi dengan rata-rata terkecil. Mengingat begitu pentingnya tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dengan lebih baik lagi.

Hasil evaluasi loyalitas karyawan ini diperkuat dengan penelitian awal dilakukan oleh peneliti melalui metode pra-survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 orang karyawan dengan cakupan PT. Indonesia Power Suralaya PGU divisi energy primer. Berikutnya akan peneliti sajikan tabel hasil pra-survei faktor-faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di PT Indonesia Power Suralaya PGU pada Divisi Energy Primer:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan Di PT Indonesia Power Suralaya PGU Kota Cilegon pada Divisi Energy Primer

No.	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja	9	12	2	5	2	111	3,7
2	Kompensasi	6	12	5	3	4	99	3.4
3	Stress kerja	16	5	4	2	3	119	3.9
4	Gaya Kepemimpinan	3	6	5	7	9	77	2,5
Rata – Rata								3,3

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey Oleh Peneliti (2023)

Bedasarkan Tabel 1.6 merupakan hasil pra-survei faktor-faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Indonesia Power Suralaya PGU pada divisi Energy Primer pada tahun 2023. Data tersebut diperoleh peneliti dalam kurun waktu satu bulan, peneliti mengkaji beberapa faktor yang dirasa kurang sesuai atau dirasa dianggap sebagai suatu permasalahan yang harus dicari sumber masalah dan penyelesaian. Dapat dilihat bahwa variabel stres kerja mendapatkan hasil rata-rata 3.9 ini menandakan bahwa stres kerja pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU divisi energy primer kota cilegon sangat tinggi. Kemudian pada variabel gaya kepemimpinan mendapatkan rata-rata 2,5, variable gaya kepemimpinan memperoleh rata-rata paling kecil yang menjadikan variabel ini menjadi variabel terkecil diantara variabel lainnya.

Berdasarkan pra-survei yang telah peneliti lakukan, maka dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan di PT. Indonesia Power Suralaya PGU Divisi Energy Primer mengalami masalah khususnya disebabkan oleh variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan, sehingga hal yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah para perusahaan pimpinan harus bertindak adil dan bijaksana dalam mengambil keputusan serta jangan teralu memberatkan karyawan dengan tugas-tugas yang di luar batas kemampuan karyawan dan memberikan tugas dengan deadline yang singkat. Dari variable yang bermasalah pun memiliki dimensi dari setiap variabelnya. Untuk mengetahui dimensi dari gaya kepemimpinan yang dapat dilihat pada Tabel 1.10 yang akan peneliti sajikan pada halaman berikutnya:

Tabel 1.7
Gaya Kepemimpinan di PT. Indonesia Power PGU Suralaya Divisi Energy Primer

No.	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Gaya Otoriter	4	10	6	7	3	93	3.2
2	Gaya Supportif	4	7	5	4	10	81	2.7
3	Gaya Berorientasi Pada prestasi	7	3	6	12	2	91	3,0
4	Gaya partisipatif	3	6	13	4	4	90	3,0
Rata-rata								2,9

Sumber: Hasil Data Pra Survei diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 mengenai hasil penelitian pra-survei dari dimensi Gaya kepemimpinan di PT. Indonesia Power Suralaya PGU pada divisi Energy Primer menunjukkan bahwa rata-rata 2,9 pada variable gaya kepemimpinan dengan dimensi Gaya supportif mendapatkan nilai rata-rata 2,7 yang mana rata-rata tersebut cenderung lebih kecil jika dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki permasalahan terkait gaya kepemimpinan supportif dalam lingkungan kerja di PT. Indonesia Power Suralaya PGU pada divisi Energy Primer.

Melalui dimensi gaya kepemimpinan di PT. Indonesia Power Suralaya PGU pada divisi Energy Primer tersebut ternyata memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan itu sendiri. Maka dapat diidentifikasi jika masalah yang berkaitan dengan loyalitas kerja seperti yang telah dijelaskan diatas yakni berkaitan dengan stress kerja. Adapun penjelasan terkait terkait dimensi dari stress kerja dapat dilihat pada tabel 1.11 yang akan peneliti sajikan pada halaman berikut ini:

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei stress kerja di PT. Indonesia Power Suralaya PGU
Divisi Energy Primer

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Stres Lingkungan	4	7	11	6	2	213	3.1
2	Stres Organisasi	3	3	7	5	11	81	2,7
3	Stres Individu	3	4	10	6	7	80	2.6
Skor Rata – rata								2,8

Sumber: Hasil Data Pra Survei diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil pra-survei variable stress kerja di PT. Indonesia Power Suralaya PGU divisi Energy Primer menunjukkan bahwa rata-rata 2,8. Pada variable stress kerja dengan dimensi beban kerja mendapatkan rata-rata 2,6 yang dimana rata-rata tersebut cenderung lebih kecil dari dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki permasalahan terkait beban kerja dalam lingkungan tempat karyawan bekerja. Jika dikaitkan dengan hasil sebaran pra-survei, karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan atasan tersebut terbilang cukup berat dan memiliki tenggang waktu yang sedikit.

Berdasarkan latar belakang dan hasil dari pra-survei dari setiap variabelnya dapat disimpulkan bahwa PT. Indonesia Power Suralaya PGU divisi Energy Primer memiliki permasalahan pada loyalitas karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan stress kerja. Maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti permasalahan yang ada di PT. Indonesia Power Suralaya PGU divisi Energy Primer. Maka dari itu peneliti memutuskan mengambil judul penelitian ini tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas kerja Karyawan Di PT. Indonesia Power Suralaya PGU Divisi Energy Primer Kota Cilegon”**

1.2 Identifikasi Masalah dan rumusan masalah

Pada sub bab ini, peneliti akan menjelaskan faktor-faktor yang diduga menjadi masalah dalam penelitian yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan PT Indonesia Power Suralaya PGU Divisi Energy Primer Kota Cilegon.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat diketahui kajian utama dalam penelitian ini difokuskan pada masalah loyalitas karyawan yang rendah. Loyalitas karyawan yang rendah artinya karyawan tidak terdorong untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik, hal ini tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah dari karyawan dan akan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Maka dari itu terdapat beberapa identifikasi yang peneliti dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang tinggi sehingga karyawan merasa stres dengan pekerjaan yang dihadapi karena beban kerja yang terlalu berat untuk ditanggung karyawan.
2. Karyawan merasa para pemimpinnya tidak melibatkan perilaku yang memperhatikan karyawan kesejahteraan dan kebutuhan pribadi bawahan.
3. Pemimpin tidak terbuka dan sulit sekali akrab dengan karyawannya dan tidak menciptakan iklim kebersamaan dengan karyawannya.
4. Menurunnya jumlah karyawan dan berdampak pada produktivitas perusahaan
5. Menurunnya tingkat absensi karyawan karena loyalitas karyawan menurun.
6. Menurunnya loyalitas kerja karyawan pada Divisi Energy Primer

7. Karyawan terlalu dibebani dengan tugas-tugas di luar dari kemampuan karyawannya itu sendiri
8. Karyawan kerap mendapati perilaku tidak menyenangkan dari atasannya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT Indonesia Power Suralaya PGU Kota Cilegon.
2. Bagaimana stress kerja pada PT Indonesia Power Suralaya PGU Kota Cilegon.
3. Bagaimana loyalitas kerja karyawan pada pada PT Indonesia Power Suralaya PGU Kota Cilegon.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja Terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Indonesia Power Suralaya PGU Kota Cilegon baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka didapatkan tujuan penelitian yang akan diuraikan pada uraian berikut ini:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU kota Cilegon
2. Untuk mengetahui stress kerja pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU kota Cilegon

3. Untuk mengetahui loyalitas kerja karyawan pada pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU Kota Cilegon
4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja Terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU kota Cilegon baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu peneliti juga berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pihak-pihak lain yang terkait dengan penelitian ini.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, seperti:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, stres kerja, dan loyalitas kerja.
2. Menambah ilmu-ilmu baru yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan dan dapat mempraktikannya dalam kehidupan di lapangan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, seperti yang akan peneliti uraikan pada halaman berikutnya:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh dari bangku perkuliahan pada jenjang S1 Program Studi Manajemen. Penelitian ini juga menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai manajemen SDM di PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pembaca mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya pada aspek gaya kepemimpinan, stress kerja, dan Loyalitas kerja karyawan (dalam hal ini pihak PT. Indonesia Power Suralaya PGU kota Cilegon).

3. Bagi Institusi

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan yang berguna bagi PT. Indonesia Power Suralaya PGU serta bahan masukan pada setiap variabel penelitian yakni Pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada (khususnya PT. Indonesia Power Suralaya PGU kota Cilegon).

4. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran untuk karyawan (khususnya karyawan di PT Indonesia Power Suralaya PGU Cilegon) dalam melakukan penerapan gaya kepemimpinan dalam berbagai kondisi stress kerja guna meningkatkan loyalitas untuk tetap semangat menjalankan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dan memperoleh hasil memuaskan bagi Institusi dan keluarga.